

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA WANITA PEKERJA
(Studi pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomis dan Bisnis**

Oleh:

**HAFIDA NIKMAWATI NUR ROHMAH
B100140127**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA WANITA PEKERJA
(Studi pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

HAFIDA NIKMAWATI NUR ROHMAH
B100140127

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. Ma'ruf, MM)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA WANITA PEKERJA
(Studi pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu)**



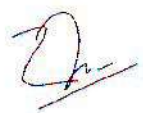
Oleh:

HAFIDA NIKMAWATI NUR ROHMAH
B100140127

**Telah diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 25 April 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Drs. Ma'ruf, M.M.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Moechammad Nasir, M.M.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Zulfa Irawati, S.E., M.Si.**
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



(Dr. Syamsudin, S.E., M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Juni 2020

Penulis



Hafida Nikmawati Nur Rohmah
B100140127

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA WANITA PEKERJA
(Studi pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan stress kerja terhadap kinerja wanita pekerja. Studi yang dilakukan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu. Sampel studi ini sebanyak 51 responden yang bekerja di rumah sakit tersebut. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinan, uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian terakhir kuesioner sudah valid dan reliabel. Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan maka dapat dijelaskan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita pekerja pada rumah sakit tersebut.

Kata kunci: *work-family conflict*, stress kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to influence the work-family conflict and work stress on the performance of women workers. Study conducted at PKU Muhammadiyah Delanggu Hospital. The sample of this study were 51 respondents who worked at the hospital. Data collection using a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression analysis, t test, F test, and determinant coefficients, validity and reliability tests. The results of the last research questionnaire were valid and reliable. Based on the results of the analysis found it can be explained that the work-family conflict has a positive and significant and work stress have a negative and significant effect on the performance of women workers at the hospital.

Keywords: work-family conflict, work stress, employee performance

1. PENDAHULUAN

Komposisi ketenagakerjaan di Indonesia seiring dengan perkembangan dan kemajuan masyarakat dalam beberapa tahun terakhir ini telah mengalami perubahan. Pada era saat ini wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan lapangan pekerjaan. (Roboth, 2015: 33) mengemukakan, salah satu peran yang baru yang dilakukan oleh wanita saat ini adalah peran sebagai pekerja. Faktanya sekarang ini sudah banyak wanita yang bekerja untuk membantu perekonomian keluarga. Pada era modern ini kedudukan wanita dan pria bukanlah sesuatu yang layak di perdebatkan lagi, sekat pemisah antara pria dan wanita dalam bekerja semakin menipis sehingga wanita tidak lagi dianggap

sebagai sosok yang bertugas mengurus anak, suami dan rumah tangga saja (Rubina dkk, 2012: 2).

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Pada era industrialisasi saat ini, meningkatnya jumlah rumah sakit membuat persaingan antar penyelenggara layanan kesehatan. Persaingan ini tidak hanya terkait dengan sarana dan bangunannya saja, tetapi juga terkait dengan kualifikasi sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu sumber daya manusia yang dibutuhkan rumah sakit adalah perawat.

Perawat merupakan salah satu tenaga profesional yang tidak dapat dikesampingkan peranannya dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Gibson (1996) menyebutkan beberapa profesi yang memiliki tingkat konsekuensi yang tinggi terkenan stres diantaranya perawat, sekretaris, polisi, dan pekerja sosial. Profesi-profesi tersebut memiliki tingkat stress yang tinggi karena memiliki tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang besar. Perawat di rumah sakit di dominasi oleh tenaga kerja wanita.

Pekerjaan dan keluarga adalah dua hal yang berbeda, tetapi keduanya memiliki kaitan yang sangat erat untuk memenuhi kehidupan seseorang. Jika seseorang tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan konflik. Padatnya waktu kerja serta tuntutan pekerjaan bisa menyulitkan wanita dalam memenuhi tuntutan keluarga dan sebaliknya tuntutan keluarga yang berlebihan dapat menghambat pemenuhan pekerjaan (Lubis, Shandi, Mulatsih, Harahap, 2016: 2).

Wanita karier adalah berhubungan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang, cenderung pada pemanfaatan kemampuan jiwa atau karena adanya suatu peraturan, maka wanita memperoleh pekerjaan, penghasilan, jabatan, dan sebagainya (Akbar, 2017: 34). Karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran ganda karena selain berperan dalam keluarga, tetapi juga dalam karirnya. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan pekerjaan dan urusan keluarga dapat menimbulkan konflik yaitu konflik pekerjaan dan konflik keluarga, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara pekerjaan dan keluarga.

Menurut Roboth (2015: 34-35), konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai ketidakcocokan bersama antara tuntutan peran kerja dan permintaan dari peran keluarga. “*Work-family conflict is a form of interrole conflict in which the role pressure from work and family domains are mutually incompatible in some respect*” (Kahn, *et al.*, 1964 dikutip oleh Greenhaus & Beutell, 1985: 77). Hal ini dapat menimbulkan konflik bagi mereka yang menjalankan peran tersebut, karena tuntutan dari peran-peran yang dilakukannya bisa saling berbenturan satu sama lain.

Menjalankan dua peran sekaligus memanglah tidak mudah, pada satu sisi wanita berperan ganda dituntut untuk bertanggung jawab dalam membina dan mengurus keluarga dengan baik, namun pada sisi lain sebagai seorang pekerja yang baik dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Ketika seseorang merasakan adanya tekanan atau tuntutan yang saling bertentangan dengan orang disekitarnya maka seseorang itu mengalami konflik peran.

Hasil penelitian Triaryati (2003), menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan yang telah menikah dan mempunyai anak dapat disebut juga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat di penuhi pada saat yang sama. Sedangkan penelitian dari Tewal dkk (2014), dimana menguji konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda. Oleh karena itu disarankan untuk mempertahankan konflik peran ganda yang rendah agar wanita dapat berkinerja dengan baik.

Hasil penelitian dari Carlson dkk (2000: 250), menyimpulkan konflik keluarga-kerja terdiri (1) WIF berbasis waktu (2) Strain berbasis WIF (3) Perilaku berbasis WIF. Selanjutnya menurut Anisah (2010: 202), tiga bentuk *work-family conflict* yaitu: (1) *Time-based conflict* yaitu banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran (keluarga/pekerjaan) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya (keluarga/pekerjaan), (2) *Strain-based conflict* adalah banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan salah satu peran (keluarga/pekerjaan) sehingga

membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi peran lainnya (keluarga/pekerjaan), (3) *Behavior-based conflict* merupakan adanya perilaku secara khusus yang dibutuhkan oleh salah satu peran (keluarga/pekerjaan) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya (keluarga/pekerjaan).

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu merupakan rumah sakit yang berbasis keagamaan yang terletak di Delanggu, Klaten. Salah satu bidang pekerjaan yang ada di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Delanggu adalah perawat. Perawat biasanya di dominasi oleh wanita. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu yang sebagian besar karyawan wanita mengalami konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja wanita yang bekerja (Chistine, Oktorina, Mula, 2010:121). Keberhasilan Rumah sakit PKU Muhammadiyah Delanggu tidak hanya dengan prestasi karyawan, tetapi ada sumber permasalahan yang dihadapi oleh perawat wanita yaitu konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk: (1) Mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja wanita pekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu, (2) Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja wanita pekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu; dan (3) Mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja wanita pekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu.

2. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita RS PKU Muhammadiyah Delanggu yang berjumlah 254 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan tipe desain penelitian *purposive sampling* yaitu dengan

memperoleh informasi dari sekelompok sasaran spesifik atau memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner mengenai pengaruh *work-family conflict* dan stress kerja terhadap kinerja wanita pekerja, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa data dari perusahaan (profil perusahaan, visi dan misi organisasi, jumlah karyawan, struktur organisasi), studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur dan jurnal yang mendukung penelitian ini. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner menggunakan pertanyaan tertutup. Teknik analisis data meliputi: (1) uji instrument penelitian dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas; (2) uji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan program SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik menjelaskan berbagai demografi yang melekat pada setiap responden. Deskripsi ini bertujuan untuk menguatkan hasil penelitian agar tidak dianggap datanya tidak bias. Demografi yang digunakan dalam penelitian adalah status, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1) Karakteristik Status

Pada penelitian ini dalam mengungkapkan peran ganda seorang wanita dalam kasus menjadi seorang perawat maka penelitian ini secara keseluruhan menggunakan sampel pada perawat wanita yang sudah menikah (100%). Karena seorang wanita yang sudah menikah memiliki peran dalam pekerjaannya maupun keluarga.

2) Karakteristik Jenis Kelamin

Dalam hal ini dikarenakan sasaran sampel dalam penelitian yang dianggap memiliki peran ganda dimana yang memiliki peran ganda yaitu wanita yang sudah

menikah maka penelitian ini menggunakan sampel secara keseluruhan perempuan (100%) dalam membuktikan kinerja yang dihasilkan.

3) Karakteristik Usia

Karakteristik usia dalam pengambilan sampel penelitian ini secara keseluruhan dikategorikan menjadi 4 yaitu < 30 tahun (39,2%); 30 tahun – 40 tahun (39,2%); 40 tahun – 50 tahun (15,7%) dan > 50 tahun (5,9%) sehingga secara sebagian besar umur yang digunakan sampel penelitian ini < 40 tahun (78,4%).

4) Karakteristik Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pengumpulan sampel diatas menunjukkan bahwa perawat wanita di PKU Muhammadiyah Delanggu sebagian besar memiliki pendidikan diploma (76,5%) dan S1 (23,5%)

5) Karakteristik Lama Bekerja

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa pada pengambilan sampel dengan demografi lama bekerja secara mayoritas pegawai perawat wanita bekerja > 8 tahun (47,1%), antara 5 tahun – 7 tahun (31,4%), < 3 tahun (11,8), dan antara 3 tahun – 4 tahun (9,8%).

3.2 Hasil Analisis Data

1) Hasil Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan atau valid tidaknya suatu kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode *bivariate pearson* dengan menggunakan pembandingan nilai *r* tabel sebesar 0,279 didasarkan sampel yang digunakan 51 responden dan nilai *level of significance*. 5%.

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa *work-family conflict* didapatkan hasil nilai *pearson correlation* pada setiap item pertanyaan pertama sampai keenam lebih besar dari *r* tabel 0,279 maka dapat dinyatakan setiap item pertanyaan *work-family conflict* valid.

Hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja didapatkan hasil nilai *pearson correlation* pada setiap item pertanyaan pertama sampai kelima lebih besar dari *r* tabel 0,279 maka dapat dinyatakan setiap item pertanyaan stress kerja valid.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kinerja didapatkan hasil nilai *pearson correlation* pada setiap item pertanyaan pertama sampai keenam lebih besar dari r tabel 0,279 maka dapat dinyatakan setiap item pertanyaan kinerja valid.

b) Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabilitas jika instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan teknik *Cronbach Alpha*. Uji ini menggunakan kriteria apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$ dikatakan reliabel begitu pula sebaliknya.

Variabel konflik pekerjaan- keluarga, stress kerja dan kinerja memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 maka setiap variabel dikatakan reliabel.

2) Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sample kolmogrov* (K.S). Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *asympt.sig* $0,643 > 0,05$ maka dapat yang dikumpulkan memiliki data yang berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil analisis uji ini menunjukkan bahwa nilai baik *work-family conflict* dan stress kerja pada *tolerance* < 1 dan $VIF < 10$ maka baik variabel *work-family conflict* dan stress kerja tidak mempunyai korelasi satu sama lain atau tidak mengalami Multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbedadisebut Heteroskedastisitas. Lolos tidaknya uji heteroskedastisitas dengan metode statistik uji *glejser*. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai sig. pada konflik pekerjaan – keluarga (0,665), dan stress kerja (0,141) lebih besar dari 0,05 maka data yang diperoleh tidak mengalami heteroskedastisitas.

3) Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan analisis dengan bantuan *software* program komputer SPSS versi 16.0 *for windows* untuk membuktikan hasil analisis yang dilakukan sesuai atau tidak dengan hipotesis yang dibuat.

Tabel 1. Hasil Analisis Hipotesis

Model	β	T	Sig	Keterangan
Konstan	21,777			
<i>Work-Family Conflict</i>	0,164	2,308	0,025	Signifikan
Stress Kerja	-0,491	-5,680	0,000	Signifikan
F		18,227		
Sig.		0,000		
R		0,657		
R Square		0,432		

Sumber: Data Responden, 2019

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi dengan lebih dari satu variabel penjelas, disebut berganda karena banyaknya faktor (dalam hal ini, variabel) yang mungkin mempengaruhi variabel tak bebas. Variabel yang digunakan yaitu variabel independen (*work-family conflict* (X_1) dan stress kerja (X_2)) serta variabel dependen (Kinerja (Y)). Hasil analisis ini dalam regre linier berganda dibentuk dalam persamaan berikut: $Y = 21,777 + 0,164 X_1 - 0,491 X_2 + e$.

Dalam persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Koefisien Konstan (β_0) memiliki nilai 21,777 dan arahnya positif menunjukkan pada saat tidak ada *work-family conflict* dan stress kerja maka kinerja perawat wanita tetap baik; (2) Koefisien *work-family conflict* (β_1) memiliki nilai 0,164 dan arahnya positif menunjukkan bahwa pada kondisi terjadi *work-family conflict* maka akan semakin menguatkan kinerja wanita pekerja; dan (3) Koefisien stress kerja (β_2)

memiliki nilai 0,491 dan arahnya negatif menunjukkan bahwa pada saat terjadi stress kerja maka akan semakin menurunkan kinerja wanita pekerja.

b) Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisisnya adalah: (1) Variabel *Work-Family Conflict* (X_1), kesimpulannya H_0 ditolak artinya variabel *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita pekerja; (2) Variabel Stress Kerja (X_2), Kesimpulan: H_0 ditolak artinya variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita.

c) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil analisis dengan kesimpulan H_0 ditolak dapat diartikan bahwa secara simultan variabel *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita pekerja.

d) Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinasi sebesar 0,432 (43,2%) artinya kontribusi model *work-family conflict* dan stress kerja dapat menerangkan kinerja wanita pekerja sebesar 43,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain sebesar 56,8%.

3.3 Pembahasan

1) Hasil Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Wanita Pekerja

Hasil analisis ini menunjukkan secara keseluruhan *work-family conflict* mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja wanita pekerja dilihat dari sig. 0,025 dan pengaruhnya positif dilihat dari koefisien 0,164. Ini menyatakan bahwa *work-family conflict* akan membuat seorang wanita pekerja dimungkinkan akan merasa tertantang dalam menjalankan pekerjaan dan karena ada kesesuaian dalam minat pekerjaan sehingga tekanan baik yang timbul dalam *work-family conflict* akan membuat dirinya semangat bekerja dan dampaknya pada kinerja wanita pekerja, dan dimungkinkan untuk membantu perekonomian keluarganya sehingga wanita pekerja menjalankan dua peran tersebut. Hasil ini disertai bukti dengan empiris dalam penelitian Christine W.S dkk (2010) konflik pekerjaan-

keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada *Dual career couple* di Jabodetabek.

Teori Spillover, terdapat kesesuaian pengaruh antara yang terjadi di pekerjaan dan yang terjadi di luar pekerjaan (Staines, 1980 seperti yang dikutip dalam Amelia, 2010). Teori ini menyatakan bahwa pengalaman pekerjaan dan keluarga akan berhubungan secara positif. Spillover positif dianggap sebagai timbulnya peningkatan hubungan antara pekerjaan-keluarga. Aliran positif akan tampak jika kepuasan, energi, kebahagiaan, dan simulasi yang dialami di tempat kerja menyebabkan perasaan dan energi positif dalam rumah tangga; atau jika kepuasan, energi, kebahagiaan, serta simulasi yang dialami dalam rumah tangga menimbulkan energi dan perasaan positif di tempat kerja. Sebaliknya, aliran negatif dari pekerjaan ke rumah tangga akan dirasakan ketika masalah, konflik, atau energi yang didedikasikan di tempat kerja menyebabkan individu mengalami kesulitan untuk berpartisipasi dalam kehidupan keluarga secara efektif dan positif.

2) Hasil Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Wanita Pekerja

Hasil analisis ini menunjukkan secara keseluruhan stress kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja wanita pekerja dilihat dari sig. 0,000 dan pengaruhnya negatif dilihat dari koefisien -0,491. Ini menyatakan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dimiliki karyawan maka akan berdampak pada kinerja wanita pekerja. Hasil ini disertai dengan bukti empiris dalam penelitian Reni Agustina, I Gede Adnyana Sudibya (2018) stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja wanita perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok.

Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan

pekerjaan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka karyawan akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kualitas pekerjaannya.

Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan. Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaan ditambah lagi intimidasi dan tekanan dari atasan ataupun rekan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja. Risiko yang dihadapi oleh setiap karyawan di berbagai divisi berbeda beda. Dengan risiko yang tinggi tersebut, kinerja karyawan akan lebih berhati-hati dan ragu-ragu sehingga kualitas kerja menurun. Selain itu, target dan harapan perusahaan yang tinggi membuat karyawan yang tidak mampu akan menganggapnya sebagai tekanan dan tidak termotivasi untuk mencapai target tersebut.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

- 1) *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wanita pekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu.
- 2) Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Wanita Pekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu.
- 3) Model *work-family conflict* dan stress kerja memiliki dampak terhadap kinerja wanita pekerja sebesar 43,2%. Sisanya dipengaruhi variabel lain.

4.2 Saran

- 1) Bagi PKU Muhammadiyah Delanggu: (a) Pengelolaan stress yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan yang bersifat positif dalam mengurangi beban atau stress karyawan seperti melakukan kegiatan relaksasi rutin bagi karyawan setiap minggunya; (b) Perlu pengelolaan stress yang baik yang diberikan kepada karyawan dimulai dari berbagai macam cara seperti melakukan kegiatan wajib rekreasi minimal 1 kali setiap bulan; (c) Perlunya pihak perusahaan lebih berperan aktif dan tanggap untuk

memperkenalkan budaya organisasi, hal ini perlu dilakukan karena kebiasaan karyawan baru masih membawa budaya organisasi di perusahaan tempat sebelumnya bekerja; dan (d) Perlu adanya penambahan variabel independen lain selain konflik pekerjaan-keluarga dan stress kerja seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, human capital dan lainnya.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar dapat menambah variabel bebas lainnya dalam melihat pengaruh kinerja sehingga hasil yang dicapai lebih optimal dan dapat memperluas wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Reni & Adnyana. (2018), "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.3. 2018 Hal. 775-808.
- Akbar, Dinnul. (2017), "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja". *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak*. Vol.12, No.01, Juni 2017. Hal: 33-48.
- Anisah, Amelia. (2010), "Pengaruh Work-to-Family Conflict Dan Family-To work Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, Dan, Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 4, No. 3, November 2010 Hal. 201-219.
- Anwar, Sanusi. (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Christine W.S, Megawati Oktorina, Indah Mula. (2010). "Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.12, No.2, September 2010 :121-132.
- Carlson, K. Michele Kacmar, Larry J. Williams. (2000). "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict". *Journal of Vocational Behavior* 56, 249-276 (2000).
- Debriani dkk. (2017). "Pengaruh Konflik Keluarga Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Di Rumah Sakit Prof D.R V.L Ratumbuang Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.5, No.3, September 2017, Hal.4465-4474.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. (2011), *Statistik Induktif*. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Ghozali, Imam. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (2006), *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Indriyani, A. (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Doctoral Dissertation*, (Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Jane Y, Roboth. (2015), “Analisis Work Family Conflict, Stress Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia”. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol.3 ,No.1, 2015:33-46.
- Kuswati, R., & Maya. (2014), “Dampak Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda”. *Seminar & Call For Paper Tata Kelola Organisasi dan Arah Pembangunan Ekonomi Indonesia*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen P. (1996), *Perilaku Organisasi*, Jilid Dua. Prenhallindo: Jakarta.
- Rubina dan Bernadhetta Junita Santoso, (2012), Hubungan Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dengan Kinerja Karyawan Wanita PT. Matahari Kahuripan Indonesia. Bina Nusantara University, Jakarta.
- Shandi, L., Mulatsih Sri Listiani dan Harahap Febrina Erni. (2016), “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Siak Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal*, Vol.9, No.2.
- Sekaran, Uma. (2006), *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009), *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015), *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tewal, Bernard dan Florensia Tewal. (2014), “Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol.2, No.1, Maret 2014, Hal. 450-456.
- Triaryati, Nyoman. (2003), “Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover”. *Jurnal*, Vol.5, No.1.
- Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.